

# **PRIVATIZACION CAMBIO ORGANIZACIONAL Y PERFORMANCE**

## ***SIAT: TAKE OVER Y CAMBIO CULTURAL***

**Tesista:** HUGO DANIEL OJEDA  
**Padrino de Tesis:** LIC. G.SCHWEINHEIN

**UNIVERSIDAD DEL SALVADOR**

**FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES  
ESCUELA DE SOCIOLOGIA**

**ABRIL 1992**

"PRIVATIZACION,  
CAMBIO ORGANIZACIONAL Y  
PERFORMANCE"

LA EMPRESA SIAT: UN ESTUDIO DE CASO

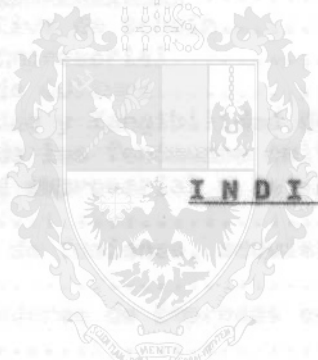
TAKE OVER Y CAMBIO CULTURAL

Tesista: HUGO DANIEL OJEDA

Consejero: LIC. GUILLERMO SCHWEINHEIM



1. Introducción	1
2. El contexto del '80: se redefinen los valores	2
3. El problema de la inflación	3
4. Estructuración de la Privatización	4
5. Cultura y Cambio Organizacional	5
6. Estructura y Organización	6
7. El Cambio en las Organizaciones	7
8. Modelos sistémicos para las Organizaciones	8
9. La Privatización de la Cultura Organizacional	9
10. Teoría "T" y Validación Total	10
11. Cambio Cultural en Argentina: El caso "revolución"	11
12. Organizaciones del sector público: El caso "C"	12
13. Cultura de la Tecnología Informática	13
14. Cultura Organizacional	14
15. La Privatización	15
16. Cultura Organizacional	16
17. Niveles de Cultura Organizacional	17
18. Visibilidad de la Cultura Organizacional	18
19. Efectos de la Cultura Organizacional sobre la actividad	19
20. Actividades	20
21. Procesos de cambio organizacional y diversificación	21
22. Los fundadores como contrarrestos de cultura	22
23. Cultura Organizacional y Cambio Cultural en Empresas	23
24. y Adaptación a los cambios	24
25. Cultura y Cambio Organizacional	25
26. EL CASO: LA HISTORIA	26
27. Orígenes de SIAT	27
28. La Crisis del '80	28
29. La Teoría del Heroe Cultural	29
30. SIAT	30
31. La privatización de las empresas del grupo SIAT: el caso SIAT	31



# INDICE

USAL  
UNIVERSIDAD  
DEL SALVADOR

INDICE.....	2
PROLOGO.....	6
RESUMEN DE CADA CAPITULO.....	10
INTRODUCCION.....	13
MARCO TEORICO.....	18
1) <u>Privatización</u> .....	19
Década del '80: Se revierten las causas.....	20
El problema de la ineficiencia.....	22
Reestructuración en la Privatización.....	24
2) <u>Cultura y Cambio Organizacional</u> .....	28
<u>Estructura Organizacional</u> .....	28
Estructura y Organigrama.....	29
El Cambio en las Organizaciones.....	32
Modelos Sistémicos para las Organizaciones.....	33
La Problemática de la Cultura Organizacional.....	35
1. Teoría "Z" y Calidad Total.....	35
2. Cambio Cultural en Argentina: El Banco Provincia... 38	
3. Organizaciones del Sector Público: El Impacto Cultural de la Tecnología Informática.....	40
Cultura Organizacional.....	41
La Perspectiva de Schein.....	42
Cultura Empresarial.....	42
Niveles de Cultura.....	43
Visibilidad y Tangibilidad de la Cultura.....	44
Efectos de los fenómenos culturales sobre la efectividad empresarial y la satisfacción del individuo.....	45
Fracasos de fusiones, adquisiciones y diversificaciones.....	46
Los Fundadores de Empresas como Conformadores de Cultura.....	46
Cultura Organizacional y Cambio Cultural en Fusiones y Adquisiciones de Empresas.....	48
3) <u>Cultura y Efectividad Organizacional</u> .....	50
EL CASO: LA HISTORIA DE SIAM.....	55
Orígenes de SIAM.....	56
La Crisis del '30.....	58
Di Tella: El héroe cultural.....	60
SIAT.....	61
La privatización de las empresas del Grupo SIAM: el caso SIAT.....	62

Techint desembarca en SIAT.....	64
SIAT se reorganiza .....	66
Personal.....	66
Layout.....	67
Comercialización.....	67
Tecnología.....	67
El Gasoducto Loma de la Lata.....	68
Problemas de SIAT para encarar Loma de la Lata .....	69
TECHINT: La Cultura Adquirente.....	70
Generalidades.....	70
1. Rama. Tamaño Relativo.....	72
2. Aspectos del Mercado.....	73
ASPECTOS METODOLOGICOS.....	75
Propuesta de Investigación en la tesis.....	76
1. Temática.....	76
2. Expertos Consultados.....	76
3. Modelo.....	76
Aspectos Metodológicos.....	77
Datos y fuente de datos de la investigación.....	83
Estrategia de Recolección de Datos.....	84
A) Niveles de Personal Superior.....	85
B) Cuadros Intermedios.....	86
C) Líneas inferiores del organigrama.....	86
Informantes Claves.....	87
Construcción de pautas de entrevista.....	88
Construcción de las categorías de análisis .....	88
Artefactos Comportamentales.....	94
Asunciones Básicas Subyacentes.....	95
Guía de Pautas para el Análisis Organizacional/	
Diagnóstico Socio-Cultural.....	97
1. Generalidades.....	97
2. Artefactos.....	97
3. Asunciones Básicas Subyacentes.....	99
ANALISIS.....	100
SIAM: Diagnóstico Socio-Cultural.....	101
1. SIAM y su entorno.....	101
2. Naturaleza de la realidad y la verdad.....	102
3. La naturaleza del tiempo.....	103
4. La naturaleza del espacio.....	104

5. SIAM y el personal.....	105
TECHINT: Diagnóstico Sociocultural.....	106
1. Artefactos comportamentales.....	106
2. Artefactos verbales.....	107
2.1 Historia de la Empresa.....	107
2.2 Comunicaciones Internas y Filosofía Gral.....	108
SOLDTUB: Análisis de Cambio Cultural en SIAT.....	109
1. ARTEFACTOS COMPORTAMENTALES.....	112
1.1 Rituales de Pasaje.....	112
1.2 Rituales de Degradación.....	112
1.3 Rituales de Mejora.....	114
1.4 Rituales de Reducción de Conflicto.....	114
2. ARTEFACTOS VERBALES.....	115
3. SEMIOTICA ORGANIZACIONAL.....	116
3.1 Imagen Organizacional.....	117
3.2 Otros elementos estéticos.....	118
3.3 Area Semiótica-Cultural.....	119
CUADRO COMPARATIVO SIAM-TECHINT (DIAGN. CULTURAL).....	119
EFFECTIVIDAD ORGANIZACIONAL.....	121
1. <u>Etapas Estatal</u> .....	121
1.1 Adaptabilidad.....	121
1.2 Identidad.....	123
1.3 Realismo.....	124
1.4 Integración.....	124
2. <u>Etapas Techint</u> .....	125
2.1 Adaptabilidad.....	125
2.2 Identidad.....	127
2.3 Realismo.....	127
2.4 Integración.....	128
CONCLUSIONES.....	128
1) Cambio Cultural.....	128
2) Paternalismo y Modernización.....	130
3) Performance y Privatización.....	133
BIBLIOGRAFIA.....	137
APENDICE.....	142
ENTREVISTA AL ING. ZANETTA.....	143
ENTREVISTA AL SR ANGEL BABARRO.....	165
ENTREVISTA A LA SRA. HEBE LEAL DE LACROIX.....	175
ENTREVISTA AL DR. TORCUATO S. DI TELLA.....	188
ENTREVISTA AL COMODORO ANTONIO R. MANTEL.....	197
ABSTRACTS.....	204

no ha resultado difícil poder seguir al voluntario apunto del Sr. Angel Salazar. El mismo día es que los "margaritados" ingresaron al gobierno del Sr. Arce (23/12/88) al Sr. Salazar se internó en su oficina en C141 con la Valentin Alvarado por día 1. Salazar se fue a los 10 días de su cuenta que estaba en "C141" y el día de tres días de su primer impresión en el tema **PROLOGO** Salazar una nueva impresión de





Son muchas las personas que de alguna u otra manera colaboraron en la elaboración de esta tesis. Probablemente resulte interesante citar algunas circunstancias de varios aportes.

Mi Padrino de Tesis, Guillermo Schweinhein, me "inició" en la problemática de la Sociología Organizacional, prestándome el libro de March y Simon sobre "Teoría de la Organización" y entusiasmándome para hacer una tesis sobre dicho aspecto. Por eso lo elegí de consejero.

Una fría noche de Octubre de 1990 caminaba por la calle junto con el profesor Vitullo y yo le conté que tenía pensado trabajar sobre el tema de privatización y cambio organizacional. Le expresé mis intenciones de elegir el caso de ENTEL, pero el prof. Vitullo me reconvino: "Pero Ojeda, ese caso es muy reciente, no va a poder analizar el 'después', elija otro caso...SIAM por ejemplo, ése es un caso interesante, pasó por todas las instancias...".

Me ha de resultar difícil pasar por alto el valiosísimo aporte del sr. Angel Babarro. El mismo día en que los "carapintadas" intentaban minar el gobierno del Dr. Menem (3/12/90) el sr. Babarro me atendía en su oficina en SIAT allá en Valentín Alsina; ese día el grabador me falló (no me había dado cuenta que estaba en "PAUSA") pero estuve con él más de tres horas para mi primera inmersión en el tema de SIAT. Otro día pude grabarle una nueva entrevista ya en su nuevo puesto en Telefónica Argentina.

Con el Ing. Zanetta prácticamente hice "aerobismo" mientras le grababa una entrevista de dos horas un sábado por la mañana. También me mostró un video sobre el cambio cultural en SIAT y en COMETARSA que aún no fue editado en forma final.

El Dr. Luis Karpf me atendió varias ocasiones en su oficina de Pereyra Lucena y Las Heras y además me prestó importante material (aún material inédito y mimeos) que iluminaron mi idea sobre cultura organizacional. Asimismo Isidoro Felcman con el préstamo de un libro de su propiedad. Esa oficina de Pereyra Lucena soportó muchísimos llamados míos (sobre todo la secretaria del Dr. Karpf). Aún a dos cuadras de allí -en Las Heras y Bustamante- el Ing. Leonardo Schvarstein me recibió en su amplia oficina y con mucha liberalidad analizó una breve exposición de tesis que le hice y aportó valiosísimas perlas metodológicas.

La Lic. Alicia de Barbieri me atendió dos o tres veces en su oficina de la ACDE en Bolívar y Belgrano, leyó mis avances y me prestó valioso material



(el de Paitra) que gentilmente tradujo el Sr. Ponsard (mi compañero de trabajo), pues estaba en francés.

Luis María Cravino, Jefe de Capacitación en Techint, soportó mi característica de "perro de presa". Lo perseguí, me entrevisté con él en horas insólitas (pero conste que lo insólito radica en las extrañas horas que él elige para trabajar) y me proporcionó material valiosísimo sobre la "cultura" de Techint. El me contactó con el Lic. Lettieri para conocer los criterios de selección de personal para Loma de la Lata. Cabe acotar que fue el Dr. Jorge Walter quien me presentó por nota al Dr. Cravino ¡Toda una técnica de "bola de nieve"!

El Lic. Juan Carlos Serra me presentó al Lic. Pariggi, quien me sumergió originariamente en la "cultura Techint", desde su experiencia en Propulsora Metalúrgica.

El comodoro Mantel me prestó el libro acerca de la historia de SIAM. Me recibió en su domicilio y gentilmente se prestó a la entrevista. El mismo me facilitó vital información y datos para nuevos contactos y referencias sobre el gasoducto Centro-Oeste.

Al Dr. Di Tella lo ubiqué por la "Guía Telefónica". Gentilmente me recibió en sus oficinas de la Fundación Simón Rodríguez en Aráoz y Scalabrini Ortiz y me regaló un diskette con su libro sobre la historia "ideológica" de su padre que aún no había sido editado.

En fin, la lista de agradecimientos podría ensancharse más y más: La paciencia de Alicia, mi novia; de Matías, mi hijo; de mis padres; de mis jefes en mi lugar de trabajo (por las horas y horas de computadora), del Dr. Forni, con su apoyo logístico en el marco de la materia de Seminario de Investigación IV, al igual que la Lic. Jacinto (ella me recomendó a la Lic. Marta Novick), del Dr. Schlemenson, presentado por Carlos María Appleyard, quien me recomendó al Lic. Adolfo Vispo el cual me ayudó sobremanera con material muy importante (como la experiencia de IBM), el Grupo de Trabajo para la Calidad Total, del cual conseguí el contacto de Ricardo Malfe (un informante vital para la idea de "cultura organizacional", del Arq. Eduardo Carcavallo quien me introdujo a la problemática del cambio cultural en el Banco de la Provincia de Buenos Aires.

Qué decir del Dr. Gorondi, quien gentilmente me consiguió una invitación para participar del curso dictado en IDEA donde expuso el Dr. Eliseo Verón.

Son muchos los agradecimientos, muchos los aportes, muchas las experiencias. Todos los citados hicieron la tesis conmigo. A ellos mi reconocimiento sincero.

HUGO DANIEL OJEDA

Abril de 1992



USAL  
UNIVERSIDAD  
DEL SALVADOR



## INTRODUCCION:

Impacto de la problemática de las reconversiones industriales sobre la cultura organizacional en lo general, y de la ORGANIZACION TECHINT en lo particular. Incumbencia de la problemática de la CULTURA ORGANIZACIONAL en las cuestiones de reconversión industrial y Recursos Humanos.

## MARCO TEORICO

Desarrollo de los aspectos teóricos de las principales variables que entran en juego en el diseño de la tesis, es decir, Privatización, Cultura Organizacional y Efectividad Organizacional (Performance). El análisis teórico contiene -desde ya- una exposición de la relevancia de la problemática, ya sea ésta a nivel contextual-coyuntural (es decir, por la importancia que la discusión de las privatizaciones tiene HOY DIA en la Argentina, como el "revival" de las tecnologías "soft" en la gestión de Recursos Humanos en la Argentina) como a nivel teórico (por ejemplo, la relación sistema de creencias-estructura en la propuesta de Parsons). A su vez, el marco teórico intenta ser un soporte para el "approach" al material empírico (ya sea para el diagnóstico socio-cultural y sus categorías de análisis como para el análisis de la efectividad organizacional).

## EL CASO: LA HISTORIA DE SIAM

Marco histórico que formó la cultura de SIAM. El proceso de reconversión que acompañó a la privatización de SIAT en el año 1986. Descripción de las decisiones de reorganización en SIAT. Descripción de las generalidades de TECHINT.

## ASPECTOS METODOLOGICOS

Propuesta de investigación de la tesis. Descripción de la problemática de la tesis. Elaboración de la estrategia de recolección de datos y del instrumento para las categorías de análisis .

**ANALISIS**

Conclusiones del diagnóstico socio-cultural en SIAM (SIAT), TECHINT y el PROYECTO SOLDTUB. Cruzamiento de la variable CULTURA con EFECTIVIDAD ORGANIZACIONAL en las etapas estatal y Techint. Propuestas sobre la relación entre CULTURA, EFECTIVIDAD ORGANIZACIONAL y PRIVATIZACION.



USAL  
UNIVERSIDAD  
DEL SALVADOR





Hasta fines de la década del '70 la planta fabril de IBM Argentina en Martínez fabricaba modelos de impresoras para exportar con tecnologías estabilizadas y estandarizadas, obteniendo modelos similares a los que se lograban en Italia, Suecia y los Estados Unidos. Pero en ese momento la Corporación IBM impuso un nuevo "umbral de conocimiento" para sus filiales, entonces se reentrenó al personal interno capacitándolo para nuevos "skills" incorporando nuevos modelos de impresoras e introduciendo plaquetas controladoras. IBM Argentina pasaba de fabricar "productos en extinción" a producir "tecnología de punta". Para ello pasó por un proceso de "reconversión" tecnológica y de capital humano.

Cometarsa es una empresa del Grupo Techint, ubicada en Campana, que produce estructuras metálicas y equipos para edificios, instalaciones industriales y puentes. Es una "fábrica de fábricas". Por el tipo de "output" Cometarsa no puede desviarse y corregirse en un sistema de manufactura. Su principio de gestión -por lo tanto- debe ser la evaluación de los problemas potenciales. Evidentemente, desde su fundación a fines de los cuarenta Cometarsa encaró sus proyectos con altas potencialidades de error y descarte de materias primas. La cuestión radicaba en el sistema de análisis y elaboración de la información de ingeniería para manufactura.

En 1989 Cometarsa implementó un sistema estructurado de información por medio de un Diseño Asistido por Computadora en Tres Dimensiones (simulación en base a un modelo) que logra vincular el dibujo de un plano con una base de datos que permite predecir el comportamiento de una pieza ante los distintos procesos de transformación y corregir causas de error antes de que sucedan. Esto significó 20.000 horas de capacitación para el personal de línea incorporando la "cultura informática". Pero aún más, significó la implementación de un nuevo tipo de "cultura", un sistema de conductas orientadas a evitar que el error ocurra y una adecuación "virtual" a los requerimientos del cliente<sup>2</sup>. En realidad, en 1989 Cometarsa pasó por un fuerte proceso de reconversión liderado -justamente- por uno de los Directores Industriales que piloteó el cambio cultural en SIAT.

## DEL SALVADOR

<sup>1</sup> VISPO-COSACOFF (1991)

<sup>2</sup> MIGLIARDI, Marcos, 1991

Hay convenio en que una "reconversión" está asociada a una "adaptación" que una organización hace a ciertas circunstancias de entorno (p.e. , el mercado)<sup>3</sup>. Así, una "reconversión industrial" puede llevar al sistema económico a un mayor dinamismo competitivo al provocar la caída de los sectores -justamente- no competitivos. Esto significa que hay reconversiones traumáticas hasta tanto no se restaure el equilibrio.

Una oferta al mercado -por ejemplo un servicio- sigue la tendencia de la curva de la ley de los rendimientos decrecientes. Al principio -y por un tiempo- el servicio tiene aceptación y va creciendo su demanda hasta un punto en que se estabiliza y luego comienza a decrecer hasta que surge la innovación y vuelve a comenzar el crecimiento. Ese punto de inflexión que significa la innovación representa la posibilidad de permanecer en el mercado e incrementar la competitividad.

En el momento del punto de inflexión, cuando la alternativa es innovar o estancarse (en declive) es cuando las decisiones estratégicas entran en juego. En la innovación la cuestión puede pasar por cambiar el hardware a nivel fabril (IBM) o incorporar el software necesario para la línea productiva (Cometarsa). Puede ser que sea necesario incorporar nuevas tecnologías de gestión (Calidad Total) o simplemente dejar de fabricar autos y vender sólo autopartes. La reconversión (innovación) puede ser también producir lo mismo de otra forma, mejor y más conveniente, o -a partir de un estudio de mercado- comenzar a producir algo que nuestro cliente requiere. Lo básico en todo esto radica en la competitividad: la reconversión debe permitirnos mantenernos en carrera.

Así, por ejemplo, desde 1989 Techint realizó un forzoso cambio en su estrategia económica cuando las ventas realizadas a distintas reparticiones del Estado pasaron del 70% del total de la facturación a poco más del 30%.<sup>4</sup> Aparentemente, desde 1987 el Grupo advirtió que el Estado ya no tiene capacidad para generar los proyectos de inversión como los que habían habido desde la década del '50. La nueva estrategia comenzó a orientarse a casi todo lo que el Estado abandona. Sin duda, Techint pasó por un proceso de

<sup>3</sup> NUENO, Pedro (1982)

<sup>4</sup> Ambito Financiero, 25 de Julio de 1991

reconversión pronunciado: dejó de ser "patria contratista" para ser casi el "dueño del Estado".

La reconversión en el Estado se advierte hoy día por medio de las privatizaciones: El Estado se desprende de algunas actividades empresarias y ello produce un impacto directo sobre las cuentas fiscales. Así, a partir de una concepción sistémica de la organización "Estado", un proceso de reconversión suscitado por una política de privatizaciones implica mucho más que la mera transferencia de activos y la responsabilidad operativa de las empresas. Significa -por un lado- que se ha realizado un diagnóstico en donde se detectó que la actividad económica de una empresa estatal ha llegado a un punto de inflexión en donde seguir en el mismo status significaría pérdidas y déficit. Por otro lado -y creo que es el aspecto crítico- la privatización provino de un análisis estratégico donde se proponía que el punto de inflexión significará el inicio de la innovación con un cambio de dueños de dicha empresa. ¿La fábrica de tubos SIAT -en manos del Estado y no de Techint- hubiera podido encarar las obras del gasoducto Loma de la Lata-Buenos Aires? Sus actuales directivos (del grupo Techint) dicen NO. Los viejos de la época estatal dicen SI. Aún más, aluden que en la época estatal encararon el proyecto del gasoducto Centro-Oeste.

Se diagnosticó -por lo tanto- que es en el Estado donde más se sintió la carencia de innovación, creatividad y planeamiento estratégico<sup>6</sup>. SIAT, la fábrica de SIAM se levanta en Valentín Alsina (provincia de Buenos Aires) dedicada a la producción de caños de acero de alta calidad, soldados. Es una de las mayores de Latinoamérica en su especialidad. Su intervención en el mercado lleva casi medio siglo, ligada íntimamente con las más importantes obras ejecutadas en el país para el transporte seguro y económico de gas, petróleo y derivados. La participación de los tubos fabricados por SIAT, en el tiempo transcurrido desde sus comienzos de fabricación, es prácticamente mayoritaria en el conjunto de las redes de gasoductos, oleoductos y poliductos existentes.

En realidad, instalar SIAT, determinar la tecnología más adecuada para la fabricación de tubos, financiar las instalaciones, seleccionar los técnicos capacitados, poner en funcionamiento la planta y asegurar las ventas

<sup>5</sup> Revista "APERTURA", Nro.28, Noviembre 1990

<sup>6</sup> MIGLIARDI, 1991.

conformaron un escollo importante en el numeroso universo de problemas con los que batalló el Ingeniero Torcuato Di Tella en el curso de su vida.

Se ha dado la notable coincidencia que las etapas iniciales de SIAT incluyen la relación empresaria de Di Tella con el Ingeniero Agustín Rocca , quien luego habría de fundar el holding TECHINT que -a su vez- habría de adquirir la planta con su privatización en 1985. En una de sus cartas referidas a su relación con Torcuato Di Tella, el Ing Rocca afirmó acerca de dicha relación: "Mis contactos con él en Buenos Aires duraron desde marzo de 1946 hasta mayo de 1947. Mi última conversación fue en dicha época y nunca la olvidaré porque tuvo casi el carácter de una despedida, no sólo de mí, sino de la actividad en la cual había concentrado toda la inteligencia y la capacidad de su vida.... Con emoción me dijo que lamentaba muchísimo que sus condiciones de salud y también ambientales de su empresa, y las incógnitas que se abrían para el futuro del país, no le animaban a aceptar mis proyectos (que se desarrollaron después creando DALMINE SIDERCA), que él sentía que no habría podido seguir como era necesario, dada la responsabilidad de la decisión. Liquidó espontáneamente mis prestaciones, con generosidad y finura. Coincidíamos en prever la grandeza industrial de Argentina, y pienso que sufriría muchísimo si viera el deterioro al que hemos llegado. Pero pienso y confío también que Argentina llegará a ser lo que juntos soñamos".

Por lo tanto, creo que la problemática de la reconversión y el cambio cultural es -hoy día y a nivel privado y público- uno de los temas a abordar con más perfil de neuralgia pues en ellos se juegan las decisiones de punto de inflexión en el que -pareciera "ex professo"- se embarcó la Argentina de los años '90.



USAL  
UNIVERSIDAD  
DEL SALVADOR

## 1) INTRODUCCIÓN

A principios de los '60 se inició lo que podría calificarse de "era de privatizaciones" en el mundo. Para esa época ningún estado tenía una participación de las Empresas Públicas en el PIB menor al 50%. La mayor fue la de México con las Empresas Públicas participando al 60% en el PIB, en Argentina y en la Comunidad Económica Europea en 1982, la participación y peso de las Empresas Públicas es general y no tiene relación con la ideología ni con el nivel de desarrollo de un país.

Los cambios que generaron el desmoronamiento de las Empresas Públicas se refieren importante a los objetivos de las mismas fueron consideradas para promover el desarrollo más de los sectores del sector privado a depender del país, asegurar el control de los sectores claves de la economía nacional, elevar y controlar la importancia de las empresas multinacionales a nivel de municipios y ciudades y, finalmente, promover las descentralizaciones regionales. Tradicionalmente se ha considerado a los Estados Nacionales como instrumentos de política pública y los efectos de la intervención directamente sobre las variables económicas y políticas según el modelo de servicios públicos y el modelo de desarrollo económico.

## MARCO TEORICO

El proceso de intervención del Estado en el desarrollo de producción se generalizó a partir de la Primera Guerra Mundial y la Segunda Guerra Mundial. Antes de la Segunda Guerra Mundial, los ingresos y los recursos de los países eran escasos y se usaban para cubrir los gastos de la política liberal, la política social y la política económica. Después de la Segunda Guerra Mundial, los países comenzaron a adoptar medidas de intervención en la economía, como la formación de bancos (como los bancos de desarrollo y el Banco Mundial), el control de cambios, el control de precios y la intervención en la producción. Los países de producción de bienes de capital y de bienes de consumo comenzaron a intervenir en la economía, como la intervención en la producción de bienes de capital y de bienes de consumo. Los países de producción de bienes de capital y de bienes de consumo comenzaron a intervenir en la economía, como la intervención en la producción de bienes de capital y de bienes de consumo.

USAL  
UNIVERSIDAD  
DEL SALVADOR



### 1) PRIVATIZACION

A principios de los '80 se inició lo que podría calificarse de "ola de privatizaciones" en el mundo. Para esa época ningún estado tenía una participación de las Empresas Públicas en el PBI menor al 5%. La misma fuente nos informa que las Empresas Públicas participaban en el empleo en un 4,5% en Argentina y un 13% en la Comunidad Económica Europea en 1982. La existencia y peso de las Empresas Públicas es general y no tiene relación ni con la ideología ni con el nivel de desarrollo de un país.

Las causas que generaron el descrédito de las Empresas Públicas no restan importancia a los objetivos de las mismas: Fueron constituidas para promover el desarrollo ante la repulsa del sector privado a exponerse a riesgo, asegurar el control de los sectores claves de la economía nacional, atenuar y controlar la ingerencia de las Compañías Multinacionales a nivel de monopolio y oligopolio y, finalmente, compensar los desequilibrios regionales. Tradicionalmente se ha considerado a las Empresas Públicas como instrumentos de política económica a los efectos de intervenir directamente sobre las variables macroeconómicas y de política social en cuanto a servicios públicos y como forma de reducción del desempleo estructural.

El proceso de intervención estatal en el circuito de producción se generalizó a partir de la Gran Depresión y la Segunda Guerra Mundial: crisis de sobreproducción, contracción de los ingresos y los niveles de ocupación. Los países industrializados, hasta ese momento consubstanciados con la política liberal de la no ingerencia estatal en la economía, comenzaron a adoptar medidas de corte proteccionista tales como la formación de bloques (acuerdos bilaterales y multilaterales), controles de cambios, de cuotas de producción e importación, abandono del patrón oro. Hacía su aparición la teoría de Keynes y el nacionalismo. Los países de producción primaria como la Argentina ven cómo se disminuye su poder de compra en el juego aritmético de sus exportaciones e importaciones y las necesidades de

DEL SALVADOR

<sup>7</sup> SHORT, Peter, 1983



la guerra lleva a los grandes países acreedores a acelerar un intenso proceso de retorno de inversiones<sup>8</sup>.

El "New Deal", en los EEUU, propuso la devaluación del dólar, restricciones a la libertad de los productores y se impusieron códigos industriales. En 1936 Francia nacionaliza el Banco de Emisión y algunas fábricas de armamentos<sup>9</sup>. Entre 1945 y 1946 se nacionalizan en Francia las minas de carbón, el gas y la electricidad. Se nacionalizan los transportes aéreos, los cuatro bancos más grandes (Société Generale, Crédit Lyonnais, Comptoir d'Escompte y Banque Nationale pour le Commerce et l'Industrie) y la fábrica Renault de automóviles.

Gran Bretaña asistía, para esa misma época, al reclamo del partido laborista para que se nacionalice la industria carbonífera. Este reclamo finalmente se efectiviza y se añade también la nacionalización de los astilleros y algunos monopolios claves (azúcar, cemento, industrias químicas). Asimismo entraron en este régimen la aviación civil, las telecomunicaciones, el servicio de gas, el servicio eléctrico, los transportes (camioneros y ferroviarios) y la siderurgia.

En aquellos tiempos de la década del cuarenta se evaluaba que era necesario garantizar el control soberano en los sectores claves de la economía y la prestación de los servicios básicos a la población independientemente del ingreso.

#### DECADA DEL '80: Se revierten las causas

Los problemas macroeconómicos provenientes de la crisis petrolera del '70, la alta competitividad de los productos japoneses y norteamericanos conjuntamente con la irrupción de los Nuevos Países Industrializados (NICs) condujeron a los analistas europeos a cuestionar al Sector Público como protagonista en un mercado competitivo. Los cambios tecnológicos a un ritmo enorme y el redescubrimiento de la consigna eficientista enmarcada en un "neoliberalismo" propuesto por el conservadurismo conllevaron a proponerse en Gran Bretaña y Francia una política privatizadora.

DEL SALVADOR

<sup>8</sup> FERRER, Aldo, 1963.

<sup>9</sup> LAGUJIE, pg.91.